

Alerta Legal: Legalidad de examen PCR a trabajadores y riesgo de declaración de relación laboral por obtención de permiso único colectivo



07 de abril, 2021 / Por [Luis Parada](#), [Gabriela Andrade](#) y [Diego González](#).

Recientemente la Dirección del Trabajo (“DT”) se ha referido a la **procedencia de requerir exámenes de PCR a los trabajadores de la empresa** (por medio de los dictámenes N°s 1124/10 de 30 de marzo y 1189/011 de 1 de abril).

En estos dictámenes la DT ha expresado su opinión en esta materia, indicando lo siguiente:

- Por **regla general**, resulta **discriminatorio** solicitar un examen de PCR con resultado negativo como condición previa para otorgar el trabajo convenido a toda clase de trabajadores, nuevos o antiguos, tanto para iniciar sus labores como para continuar desarrollándolas.
- Por el contrario, **sí podría solicitarse** un examen de PCR como requisito previo para otorgar el trabajo convenido, en la medida que se **tuviere la sospecha de contacto del trabajador** que requiera la concurrencia de este a un centro médico para realizar dicho examen, conforme a los criterios vigentes de las autoridades sanitarias.
- Sin perjuicio de lo anterior, en cumplimiento del mandato de protección de la vida y salud de los trabajadores, **la empresa puede requerir a su personal la toma de un examen de PCR** (sin condicionar el otorgamiento del trabajo convenido), en la medida que **este examen sea financiado por la compañía**. Evidentemente, de ser el resultado positivo al virus, el trabajador deberá dejar de asistir a la empresa a prestar servicios y tendrá derecho a licencia médica y al subsidio que corresponda, por el plazo determinado de conformidad a los criterios sanitarios vigentes.
- Además, de requerirse el referido examen por el empleador, dicha medida deberá **especificarse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa**. Como parte de la regulación que debe incorporarse en este documento, será preciso contemplar el mecanismo que asegure que esta medida se adoptará de forma impersonal, ya sea de manera universal o aleatoria, para evitar el peligro de una discriminación a través de esta vía.

Quedan abiertas las interrogantes respecto de la licitud del condicionamiento del trabajo a la existencia de un PCR negativo, para labores que requieran la convivencia forzada de trabajadores (ejemplo, quienes pernoctan en campamentos) o bien, respecto de aquellos trabajadores que deben prestar directamente servicios a grupos de alto riesgo de sufrir la enfermedad del coronavirus, quienes aun habiendo sido ya inoculados con alguna vacuna, tienen un riesgo residual de contraerlo.

Como se ha visto, estos dictámenes vienen en aclarar aspectos importantes de las facultades empresariales y **requieren de la empresa actualizar su reglamento interno**. Asimismo, es importante considerar en la aplicación de estas medidas, la conveniencia de **llegar a acuerdos con trabajadores y sindicatos**, cuando los exámenes deban llevarse a efecto fuera de horas de trabajo y/o en lugares diferentes del puesto habitual de trabajo.

Por último, dentro de los recientes dictámenes emitidos por la DT, con fecha 1 de abril de 2021 por medio del dictamen N° 1190/012, se ha señalado que **no resulta indiciario de la existencia de una relación laboral**, el hecho que una empresa principal o usuaria solicite respecto de los trabajadores de una empresa contratista, subcontratista o de servicios transitorios, el correspondiente permiso único colectivo, conforme lo regulado por el Instructivo para permisos de desplazamiento.

Contactos
Para más información, por favor contactar a:
Luis Parada Socio lparada@dlapiper.cl

** Ese reporte provee de información general sobre ciertas cuestiones de carácter legal o comercial en Chile, y no tiene por fin analizar en detalle las materias contenidas en éste, ni tampoco está destinado a proporcionar una asesoría legal particular sobre las mismas. Se sugiere al lector buscar asistencia legal antes de tomar una decisión relativa a las materias contenidas en el presente informe. Este informe no puede ser reproducido por cualquier medio o en parte alguna, sin el consentimiento previo de DLA Piper BAZ | NLD SpA. (c) DLA Piper BAZ | NLD SpA 2021.*